



Roj: **STSJ CAT 5383/2016 - ECLI:ES:Tsjcat:2016:5383**

Id Cendoj: **08019340012016103694**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **10/06/2016**

Nº de Recurso: **1213/2016**

Nº de Resolución: **3720/2016**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **SARA MARIA POSE VIDAL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 25120 - 44 - 4 - 2014 - 8000214

RM

Recurso de Suplicación: 1213/2016

ILMO. SR. GREGORIO RUIZ RUIZ

ILMA. SRA. SARA MARIA POSE VIDAL

ILMO. SR. ADOLFO MATIAS COLINO REY

En Barcelona a 10 de junio de 2016

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA núm. 3720/2016

En el recurso de suplicación interpuesto por Sindicat de Metges de Catalunya frente a la Sentencia del Juzgado Social 2 Lleida de fecha 9 de octubre de 2015 dictada en el procedimiento Demandas nº 20/2014 y siendo recurridos Sindicato de Enfermería SATSE, Gestió de Serveis Sanitaris, Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras y Sección Sindical del Sindicato Unión General de Trabajadores. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. SARA MARIA POSE VIDAL.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Conflicto colectivo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 9 de octubre de 2015 que contenía el siguiente Fallo:

"Que desestimando la excepción de falta de legitimación activa de la demanda promovida por SINDICATO DE ENFERMERIA SATSE y como coadyuvante SINDICAT DE METGES DE CATALUNYA contra GESTIO DE SERVEIS SANITARIS, SECCION SINDICAL DEL SINDICATO COMISIONES OBRERAS y SECCION SINDICAL DEL SINDICATO UNION GENERAL DE TRABAJADORES, con la intervención del MINISTERIO FISCAL, sobre Conflicto

Colectivo, se desestima la demanda absolviendo a las partes codemandadas de todas las pretensiones formuladas en su contra."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

" *Primero.-* El presente conflicto colectivo afecta a toda la plantilla del Hospital Santa María, institución sanitaria gestionada por la empresa pública adscrita al Servei Català de la Salut, GESTIO DE SERVEIS SANITARIS, con una plantilla aproximada de 1100 trabajadores.

En el comité de empresa de 17 miembros, SATSE, Sindicato de Ayudantes Técnicos Sanitarios tiene un representante.

Segundo .- GESTIO DE SERVEIS SANITARIS gestiona el Hospital Santa María de Lleida y el Hospital Comarcal del Pallars.

El comité de Empresa del Hospital Santa María está compuesto por 17 representantes.

El comité de Empresa del Hospital Comarcal del Pallars está compuesto por 3 representantes por la central sindical UGT, 3 por CCOO 1 por Metges de Catalunya y 2 por SATSE.

(De la documental de la sección sindical de CCOO, folio 375)

Tercero.- Las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores se regían por el VII Convenio Colectivo dels hospitals de la XHUP i dels centres d'atenció primària previsto para los años 2005-2008, de aplicación a los centros y establecimientos sanitarios que, por el hecho de que forman parte de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública o prestan servicios en atención primaria de salud concertada, satisfacen regularmente necesidades del sistema sanitario público de Cataluña mediante los convenios o conciertos con la Administración Sanitaria y que no tienen convenio colectivo propio. Sus efectos se extinguían el 31-12-2008, prorrogándose automáticamente por el periodo de un año si ninguna de las partes firmantes procedía a su denuncia. La disposición final segunda recogía la voluntad de los firmantes del convenio de adoptar las medidas necesarias para que el 1-1-2009, fecha de inicio del próximo convenio colectivo (VIII convenio), el ámbito funcional alcanzara también a los centros, instituciones y servicios integrados en las redes de centros, servicios y establecimientos socio sanitarios de utilización pública de Cataluña y la red de centros, servicios y establecimientos de salud mental de utilización pública de Cataluña que no tengan convenio colectivo propio.

(No controvertido)

Cuarto .- El 29 de junio de 2009 se constituye la comisión negociadora del Convenio colectivo de Catalunya de la XHUP, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertada y/o contratada con el Servicio catalán de salud, de la que forma parte representantes del sindicato Metges de Catalunya.

(De la documental de Sindicat de Metges, folios 155-208)

Quinto .- Tras 18 reuniones de la mesa negociadora, el 6 de junio de 2013 la mayoría de sus miembros acuerdan solicitar a la autoridad laboral su mediación para desbloquear las negociaciones. Tras ser convocadas las partes de la mesa negociadora ante la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, el 11 de junio de 2013 dicha autoridad laboral formula propuesta de mediación.

(De los hechos probados de la sentencia dictada por el TSJ Catalunya de fecha 15.05.14, rec. 1532/14 y documental de Sindicat de Metges, folios 209-211)

Sexto .- La propuesta de mediación de la autoridad laboral fue sometida a referéndum en los distintos centros afectados, y fue rechazada por 12.202 votos en contra frente a 8.774 votos a favor, con una participación del 47%, lo que se comunica a la autoridad laboral el 21 de junio de 2013.

(De la documental de Sindicat de Metges, folios 212-217)

Séptimo .- El 4 de julio de 2013 se constituyó la comisión negociadora del I Convenio colectivo de los centros sociosanitarios con actividad concertada con el Servicio catalán de salud, de la que no forma parte el sindicato SATSE y Metges de Catalunya.

(De la documental de Sindicat de Metges, folios 218-220)

Octavo .- El 5 de julio de 2013 la Secció sindical de Metges de Catalunya convocó a la Gerencia del Hospital Santa María de Lleida a una reunión el 8.07.13 con motivo de promover la negociación del convenio colectivo de empresa.

(De la documental de Sindicat de Metges, folios 245-246)

Noveno.- Finalizada la vigencia del VII Convenio Colectivo de la XHUP, la gerencia de la empresa demandada, el 8.07.13, comunicó a las Secciones sindicales la intención de abrir un período de consultas con los representantes de los trabajadores con la finalidad de establecer una nueva regulación de las condiciones de trabajo, en el Hospital Provincial Santa Maria de LLeida, y en el Hospital Comarcal del Pallars, convocándoles a la primera reunión el 4.10.13.

(Folio 247)

Décimo .- En fecha 16.09.13 se reunieron los dos comités de empresa del Hospital Santa María de Lleida y del Hospital Comarcal del Pallars con la representación de la empresa iniciándose el período de consultas y levantada la primera Acta. La representación de la empresa propuso al adhesión al I Conveni Col.lectiu dels Centres Sòciosanitaris y las secciones sindicales de SATSE y Metges de Catalunya aportaron documentos propuesta de acuerdos.

El 23.09.13 se llevó a cabo la segunda reunión acordando en la sesión...

El 7.10.13 se efectuó la tercera reunión

El 17.10.13 se celebró la cuarta reunión

(De la documental de Sindicat de Metges, GESTIO DE SERVEIS SANITARIS y de la Sección sindical de CCOO, folios 258-293, 328-347 y 383-403)

*Décimoprimer*o .- El 5.12.13 se celebró la quinta reunión en la que se firmó el Acuerdo de Adhesión al I Conveni Col.lectiu dels Centres Sòciosanitaris con una duración hasta el 31.12.14 y los Pactos Complementarios, que se dan por reproducidos a efectos estrictamente ilustrativos en los folios 350-357.

Dicho Acuerdo de Adhesión al I Conveni Col.lectiu dels Centres Sòciosanitaris y Pactos complementarios fueron firmados por la representación empresarial junto con las secciones sindicales de CCOO y UGT excepto por SATSE y Sindicat de Metges de Catalunya, siendo de aplicación a todo el personal de la empresa excepto los que prestasen servicios en el Hospital Comarcal del Pallars. En fecha 9.12.13 fue firmado el Acuerdo de Adhesión al I Conveni Col.lectiu dels Centres Sòciosanitaris y Pactos complementarios con ámbito de aplicación al Hospital Comarcal del Pallars, fueron firmados por la representación empresarial junto con las secciones sindicales de CCOO y UG,T excepto por SATSE y Sindicat de Metges de Catalunya,.

(Folios 258-261, 328-330, 347-357 y 358-366)

Décimosegundo .- Dichos Pactos complementarios establecieron que su vigencia tendría efectos en las fechas dispuestas en cada una de las materias y en ausencia de las mismas a la fecha de la firma del acuerdo. Su vigencia se extendería hasta que un nuevo acuerdo lo sustituyera o modificara o un convenio colectivo sectorial incluyera a la empresa en su ámbito de aplicación y supuso modificar las condiciones reguladas en el anterior convenio de la XHUP respecto a: reducción del 5% de todos los conceptos retributivos con efectos retroactivos desde 1.01.13 a 31.12.14 (a excepción de DPO y precio hora guardia de presencia física), cobro de la retribución variable (DPO), vinculando su cobro al equilibrio presupuestario del centro, supresión del cobro en metálico del denominado premio de fidelización y dejando en suspenso el Fondo de Acción Social.

Décimotercero .- En fecha 13.01.14 fueron ratificados los anteriores acuerdos ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

(Folios 367-371)

Décimocuarto .- El 28.05.15 se ha firmado el primer convenio colectivo de la sanidad privada concertada de Cataluña. Tendrá una vigencia de 1 de mayo de 2015 a 31 de diciembre de 2016.

(No controvertido)"

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, Sindicat de Metges de Catalunya, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Recurre en suplicación la representación del SINDICAT DE METGES DE CATALUNYA, frente al desfavorable pronunciamiento de la sentencia de instancia, y con amparo procesal en el apartado c.) del artículo 193 de la LRJS , denuncia la infracción del artículo 86.3 del ET , por indebida aplicación, así como del artículo 41 del ET , y, por otro lado, la infracción del artículo 6.4 en relación con el 1265 y siguientes del Código Civil , y, por último, la infracción del artículo 28 de la CE .



Conforme al inatacado relato fáctico de la sentencia de instancia, las partes regían sus relaciones laborales por el VII Convenio de la XHUP, cuyos efectos se extinguían el 31 de diciembre de 2008, prorrogándose automáticamente si ninguna de las partes firmantes procedía a su denuncia; en fecha 29 de junio de 2009 se constituyó la comisión negociadora del Convenio de la XHUP, celebrándose 18 reuniones, sin lograrse acuerdos, por lo que se acude a la mediación de la autoridad laboral, que formula una propuesta mediadora que fue rechazada; el 4 de julio de 2013 se constituye la comisión negociadora del I Convenio colectivo de los centros sociosanitarios con actividad concertada con el SCS y, al día siguiente, 5 de julio de 2013, la sección sindical de Metges de Catalunya convoca a la gerencia del Hospital de Santa María de Lleida a una reunión para el 8 de julio a fin de promover la negociación de convenio colectivo de empresa.

El 8 de julio de 2013, finalizada la vigencia del VII Convenio de la XHUP, la gerencia del Hospital de Santa María de Lleida comunica a las secciones sindicales la intención de abrir un período de consultas para establecer una nueva regulación de las condiciones de trabajo de dicho hospital y del Hospital comarcal del Pallars, convocándoles a una primera reunión para el 4 de octubre de 2013; en dicho contexto se celebraron varias reuniones con los comités de empresa de ambos centros y en la quinta reunión, de 5 de diciembre de 2013, se firmó el Acuerdo de Adhesión al I Convenio Colectivo de los Centros Sociosanitarios y Pactos complementarios, con las secciones sindicales de CCOO y UGT, en relación con el Hospital de Santa María, y el 9 de diciembre de 2013 se firma idéntico Acuerdo de adhesión y Pactos complementarios para el Hospital Comarcal del Pallars, con las secciones sindicales de UGT y CCOO, de manera que en ambos casos fueron SATSE y Metges de Catalunya los únicos que no suscribieron los acuerdos, que fueron ratificados ante el TLC el 13 de enero de 2014 por los firmantes de ambos.

Los pactos complementarios fijaron su vigencia hasta que un nuevo acuerdo los sustituya o modifique o un convenio sectorial incluya a las entidades firmantes en su ámbito de aplicación.

La sentencia de instancia desestima la pretensión de nulidad de la tramitación dirigida a modificar las condiciones de trabajo existentes con anterioridad a 8 de julio de 2013, reiterando ahora los recurrentes la infracción del artículo 86.3 del ET e invocando la doctrina judicial contenida en las sentencias de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013, relativa a AUR NOSTRUM, así como la posterior de 19 de noviembre de 2013.

El artículo 7 del VII Convenio Colectivo de la XHUP disponía que el mismo quedaría automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en sus propios términos por el periodo de un año si ninguna de las representaciones procedía a su denuncia y el 23.12.2008 los representantes de UGT y CCOO procedieron a denunciar el convenio, iniciándose las negociaciones de cara a la aprobación del nuevo convenio el 29.6.2009, si bien a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, no se había aprobado nuevo convenio, ni tampoco el 8 de julio de 2013; es ante esa situación de vacío normativo cuando la entidad demandada decide iniciar un período de consultas al amparo del artículo 41 del ET, para definir las condiciones que regularán las relaciones laborales con vigencia hasta 31.12.2014, estimando los recurrentes que debió acudir a la vía de inaplicación del convenio o descuelgue, pero no a la de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al estimar que conforme al artículo 86.3 del ET continuaban vigentes las condiciones del VII Convenio de la XHUP.

SEGUNDO.- La cuestión planteada por Metges de Catalunya en el presente recurso es una reproducción prácticamente idéntica de la formulada por el mismo en procedimientos previos de idéntico tenor, pudiendo citarse al efecto los resueltos por Sentencias de esta Sala nº 2073/2014, de 18 de julio (RS 2073/14) en relación con la Fundació Salut Empordà; nº 7922/2014, de 1 de diciembre (RS 5519/2014) en relación con la Fundación Mossen Miquel Costa- Hospital de Palamós; nº 8305/2014, de 15 de diciembre (RS 5797/2014) respecto del Hospital Santa Caterina; nº 2850/2015, de 29 de abril (RS 39/2015) en relación con el Hospital Sant Bernabé de Berga; nº 6072/2015, de 16 de octubre (RS 4594/2015) respecto de la Fundación Hospital Sant Jaume de Olot, y la nº 6809/2015, de 17 de noviembre (RS 4754/2015) en relación con la Fundación Hospital Sant Pau y Santa Tecla, entre otras, y en todas las cuales hemos rechazado las diversas censuras jurídicas formuladas coincidentes con las que ahora nos ocupan.

La misma Sala de lo Social, en sentencia de 15 de mayo de 2014, dictada en RS 1532/14, en un conflicto idéntico al que nos ocupa, pero en relación con la Corporació Sanitària Parc Taulí, y es la misma línea defendida por la Sala Social del TSJ del País Vasco en diversas sentencias, como la Sentencia nº 721/2014, de 15 de abril (RS585/14) o la de la misma Sala vasca nº 763/2014, de 29 de abril y la nº 901/2014, de 13 de mayo, en todas las cuales se concluye que debe acudir al procedimiento del artículo 41 del ET para proceder a la modificación de las condiciones del convenio colectivo que ya no está en vigor.

La primera de las cuestiones a resolver es la relativa a si el VII Convenio Colectivo de la XHUP, denunciado el 23 de diciembre de 2008, continua en ultraactividad una vez superado el 8 de julio de 2013, es decir, una vez cumplido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, teniendo en cuenta que no hay otro convenio de ámbito superior que resulte aplicable.



Aunque esta Sala no queda vinculada por las resoluciones de la Audiencia Nacional invocadas por el Sindicato recurrente, dado que las mismas no constituyen jurisprudencia a los efectos del artículo 1 del CC y artículo 193 c.) de la LRJS, esta Sala tiene pleno conocimiento de la Sentencia dictada por la Sala IV del Tribunal Supremo el pasado 17 de marzo de 2015, en casación 233/2013, formulada frente a la SAN de 23 de julio de 2013, en relación con el convenio colectivo de AIR NOSTRUM LINEAS AEREAS DEL MEDITERRÁNEO S.A., en cuyo fundamento jurídico sexto se afirma que "La Sala entiende que si un convenio colectivo, suscrito con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, contiene una cláusula que prevea que una vez finalizado el período de vigencia y denunciado el convenio, permanecerán vigentes las cláusulas normativas hasta que se produzca la entrada en vigor de un nuevo convenio que haya de sustituirle, tal cláusula es el "pacto en contrario" al que se refiere el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del ET, Sentencia que cuenta con un voto particular.

El pronunciamiento contenido en dicha sentencia ha de ponerse en relación con la del Pleno de la Sala IV de 22 de diciembre de 2014, dictada en casación n.º 264/2014, en la que se concluye (por el voto mayoritario) que "cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque- como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir de la cual habrán experimentado la evolución correspondiente".

Así las cosas, se comparta o no la tesis "conservacionista" establecida por el voto mayoritario de la referida sentencia, aceptando por tanto que los trabajadores del Hospital demandado mantenían los mismos derechos y condiciones de trabajo establecidos en el VII Convenio Colectivo de la XHUP, lo que plantea el Sindicato recurrente es la inadecuación de la vía del artículo 41 del ET para alterar tales derechos y condiciones laborales, y una utilización fraudulenta del mismo.

No puede la Sala compartir esa interpretación, y tal como hemos señalado reiteradamente en pronunciamientos previos, anteriormente mencionados, es la propia STS de 22 de diciembre de 2014 la que remite a esa vía, al señalar textualmente la misma que "esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del artículo 41 del ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior han desaparecido".

La corrección de la vía de modificación sustancial es confirmada por el propio Tribunal Supremo, en su sentencia de 6 de mayo de 2015 (casación 167/2014) al razonar que sobre la "petrificación" del Convenio, "tal alegación aducida ya en la instancia por la demandada, ha sido contestada acertadamente en la sentencia recurrida, al señalar, que nada impide a la empresa, de concurrir las causas establecidas en el artículo 41 del ET, modificar o suprimir condiciones establecidas en dicho convenio, por el procedimiento regulado en el apartado cuarto del citado precepto".

En este mismo sentido se pronuncia la STSJ de Galicia de 22 de julio de 2015 (RS 775/2015), las de esta misma Sala de 1.12.2015 (demanda 5/2015) de 1.7.2015 (RS 1583/2015) y de 18 de julio de 2014 (RS 2073/2014), así como las Sala Social del TSJ del País Vasco en diversas sentencias, como la Sentencia n.º 721/2014, de 15 de abril (RS585/14) o la n.º 763/2014, de 29 de abril y la n.º 901/2014, de 13 de mayo, en todas las cuales se concluye que debe acudir al procedimiento del artículo 41 del ET para proceder a la modificación de las condiciones del convenio colectivo que ya no está en vigor; sostener la tesis contraria a la posibilidad de que se pueda acudir a la vía del artículo 41 del ET sería tanto como petrificar indefinidamente y de forma unilateral las condiciones de trabajo que hayan quedado contractualizadas tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo que pasa a estar en ultraactividad, con el simple y solo hecho de que la representación de los trabajadores se niegue a alcanzar un nuevo acuerdo, vetando de esta forma cualquier posible solución para ajustar las condiciones laborales a la realidad económica de la empresa, a la vez que se estaría negando al empresario el derecho a utilizar una posibilidad de actuación que le viene legalmente reconocida en el art. 41 Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de autos se encuentra totalmente bloqueada la negociación del convenio colectivo del sector; sin que las partes hubieren alcanzado ningún acuerdo pese a las 18 reuniones mantenidas por la comisión negociadora desde su denuncia el 23 de diciembre de 2008, habiéndose rechazado en referéndum de los trabajadores la propuesta de mediación de la autoridad laboral en junio de 2013, por lo que debe considerarse ajustada a derecho la actuación de la empresa que en ese contexto pone en marcha un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo para ajustarse a la nueva realidad en la que se encuentra, cumpliendo de buena fe las exigencias formales del periodo de consultas, planteando propuestas muy similares a las contenidas en la infructuosa mediación de la autoridad laboral, e incluso limitando



temporalmente la aplicación de estas medidas hasta 31.12.2014, lo que aleja cualquier atisbo de mala fe o actuación fraudulenta de la empresa, y sin que esto impida tampoco que la empresa y la representación legal de los trabajadores puedan seguir negociando para alcanzar un acuerdo diferente en el futuro.

TERCERO.- Tampoco puede prosperar la denuncia de infracción del artículo 6.4 del CC en relación con el artículo 1265 y siguientes del mismo, respecto de la nulidad del consentimiento prestado para alcanzar el acuerdo de modificación de condiciones de trabajo, al no existir indicio alguno de la concurrencia de vicio alguno del consentimiento, vicio que la parte recurrente pretende vincular a una supuesta utilización fraudulenta del cauce del artículo 41 del ET que, como hemos dejado expuesto anteriormente, era vía adecuada para la finalidad perseguida, la regulación de las condiciones de trabajo en tanto no se alcanzaba la aprobación de un nuevo convenio colectivo, añadiendo la supuesta vulneración del artículo 28 de la Constitución Española .

También esta cuestión, en términos idénticos a los actuales, ha sido abordada por la Sala, entre otras, en Sentencia nº 6809/2015, de 17 de noviembre , y 6072/2015, de 16 de octubre , y tal como entonces indicamos, no podemos perder de vista que el Acuerdo de adhesión y los Pactos complementarios se alcanzan mediante acuerdo con la mayoría del comité de empresa, y conforme a las previsiones del artículo 41.4 del ET , cuando el período de consultas finaliza con acuerdo se presume que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1º del precepto, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, supuestos que en el presente caso no concurren, pues a pesar de alegarse en el recurso fraude de ley, nada se ha probado al respecto con reflejo en el relato fáctico de la sentencia de instancia, sino que, por el contrario, se deja constancia de que el sindicato recurrente participó en el proceso negociador, asistió a las reuniones, hizo manifestaciones y propuestas, constando en esta Sala que incluso ha apoyado y suscrito este mismo tipo de pactos en otros centros hospitalarios.

Tal como hemos indicado en nuestra Sentencia de 15 de mayo de 2014 , en relación con un pacto similar, se trata de "un acuerdo o pacto de empresa del artículo 83.3 del ET suscrito por quienes tienen legitimación suficiente para haber suscrito también un convenio de empresa y ha sido adoptado tanto por la empresa como por el órgano de representación de los trabajadores y la mayoría de las secciones sindicales, por lo que es vinculante y obligatorio para las dos partes". Acudir a la vía del artículo 41 del ET , contra lo que sostienen los recurrentes, no supone vulneración del derecho de libertad sindical y a la negociación colectiva que consagra el art. 28 de la Constitución , que se encuentra debidamente garantizados en el periodo de consultas que debe desarrollarse en el marco de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, y que en este caso ha sido escrupulosamente respetado por la empresa, como así lo evidencia la inexistencia de imputación de defectos formales en ese periodo de consultas.

La circunstancia de que la modificación sustancial no afecte a una única materia, sino que afecta a varios aspectos de las relaciones laborales colectivas, siempre y cuando se mantenga dentro de los límites del artículo 41 del ET , no es un ataque a la negociación colectiva, ni supone obstáculo legal que impida su implantación por parte de la empresa tras haber celebrado correctamente el periodo de consultas, por lo que procede la íntegra desestimación del recurso y confirmación de la sentencia de instancia.

VISTOS los preceptos citados y por las razones expuestas

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación formulado por SINDICAT DE METGES DE CATALUNYA y, en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Lleida, de 9 de octubre de 2015 , en el procedimiento nº 20/2014. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora



de la Jurisdicción Social , depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, cuenta N° 0965 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), cuenta N° 0965 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente, de lo que doy fe.